

# The Relationship Between Responsibility and Subjective Vitality with Work Procrastination Among Employees of the External Service Division of IRIB

1. Fatemeh. Ghalandary\*<sup>ORCID</sup>: MA, Department of Psychology, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

\*Corresponding Author's Email: fatemehghalandari83@gmail.com

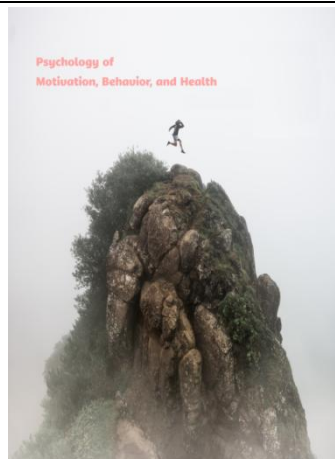
Received: 2026-02-24

Revised: 2026-05-23

Accepted: 2026-05-30

Initial Publish: 2026-05-31

Final Publish: 2026-12-22



## Abstract

**Introduction and Aim:** Work procrastination is a significant organizational challenge that can reduce productivity, performance quality, and employee effectiveness. The present study aimed to investigate the relationship between responsibility and subjective vitality with work procrastination among employees of the External Service Division of the Islamic Republic of Iran Broadcasting (IRIB).

**Methodology:** This applied descriptive-correlational study was conducted among all employees of the External Service Division of IRIB (N = 2,988). Based on the Krejcie and Morgan table, 340 employees were selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using Gough's Responsibility Scale, Ryan and Frederick's Subjective Vitality Scale, and the Occupational Procrastination Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS version 21 through descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and simultaneous multiple regression analysis.

**Findings:** The results revealed a significant negative relationship between responsibility and work procrastination ( $r = -0.211, p < 0.001$ ). A significant negative relationship was also found between subjective vitality and work procrastination ( $r = -0.159, p < 0.001$ ). Multiple regression analysis indicated that the overall model was statistically significant ( $F = 11.24, p < 0.001$ ), with responsibility and subjective vitality jointly explaining 5% of the variance in work procrastination. Responsibility ( $\beta = -0.195, p < 0.001$ ) and subjective vitality ( $\beta = -0.135, p = 0.012$ ) were both significant negative predictors of work procrastination.

**Conclusion:** The findings suggest that higher levels of responsibility and subjective vitality are associated with lower levels of work procrastination. Enhancing employees' sense of accountability, professional commitment, and psychological vitality may serve as effective strategies for reducing procrastinatory behaviors and improving organizational performance.

**Keywords:** Responsibility, Subjective Vitality, Work Procrastination, Employees, Job Performance.

**How to Cite:** Ghalandary, F. (2026). The Relationship Between Responsibility and Subjective Vitality with Work Procrastination Among Employees of the External Service Division of IRIB. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 4(5), 1-16.



**Copyright:** © 2026 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

### Extended Abstract

#### Introduction and Aim

Work procrastination has emerged as one of the most important behavioral and psychological challenges in contemporary organizations due to its adverse consequences for productivity, performance quality, occupational well-being, and organizational effectiveness. Unlike simple delays resulting from external constraints, work procrastination refers to the voluntary postponement of intended job-related tasks despite anticipating negative consequences. Recent scholarship has emphasized that procrastination in occupational settings is a multidimensional phenomenon influenced by personal characteristics, motivational resources, emotional states, workplace conditions, and organizational structures (Wang et al., 2021; Yang et al., 2025; Zhang et al., 2025). Researchers have documented the prevalence of procrastination among healthcare workers, educators, administrators, and service employees, demonstrating its association with reduced performance, occupational stress, burnout, and lower job satisfaction (Babaie et al., 2022; Basirimoghadam et al., 2023; Cabatac et al., 2023; Fătu et al., 2024). Studies have also shown that workplace procrastination may be intensified by illegitimate tasks, excessive bureaucracy, organizational constraints, cyberloafing behaviors, and occupational stressors (Ali & Dominic, 2022; Huang et al., 2022; Ibrahim & Helaly, 2022; Yang et al., 2025). At the same time, growing evidence suggests that individual resources such as self-regulation, conscientiousness, motivation, accountability, passion, mindfulness, and vitality may protect employees against procrastination tendencies (Adeel et al., 2023; Hussain & Ahmad, 2021; Kausar et al., 2024; Peixoto et al., 2021). Responsibility is regarded as a core psychological characteristic reflecting commitment to duties, accountability for outcomes, adherence to professional obligations, and self-discipline. Employees with higher levels of responsibility are generally more likely to complete tasks on time and less likely to engage in avoidant behaviors (Du et al., 2024; Li & Zhang, 2024). Subjective vitality, defined as the conscious experience of energy, aliveness, and psychological vigor, has similarly been linked to enhanced work engagement, resilience, and performance. Employees who experience higher vitality tend to demonstrate greater enthusiasm, persistence, and task involvement while exhibiting lower levels of exhaustion and disengagement (Liu et al., 2021; Shin et al., 2025; Usifo & Salawu, 2024). Research conducted in diverse occupational and educational contexts indicates that

motivational resources and psychological energy significantly influence procrastination-related behaviors (Apriliani, 2024; Mushtaq et al., 2023; Overchuk & Tapan, 2023; Porras & Ortega, 2021). Furthermore, organizational changes, workload pressures, occupational fatigue, and workplace stress have been identified as factors that may contribute to delayed task completion and diminished productivity (Da et al., 2022; Jalali et al., 2023; Ombati, 2022; Pallewaththa & Wijesiri, 2021). Cross-cultural investigations have emphasized the importance of understanding occupational health and procrastination within specific organizational contexts (Gehrer et al., 2022; Sarfraz et al., 2022). Additional evidence has demonstrated that harmonious passion, autonomous motivation, and professional commitment are negatively associated with procrastination tendencies and positively related to performance outcomes (Adeel et al., 2023; Zhang et al., 2023). Despite increasing interest in workplace procrastination, limited attention has been given to the simultaneous role of responsibility and subjective vitality among employees working in media organizations. Therefore, the present study aimed to investigate the relationship between responsibility and subjective vitality with work procrastination among employees of the External Service Division of the Islamic Republic of Iran Broadcasting organization.

#### Methodology

This study employed a descriptive-correlational design and was classified as an applied field investigation. The statistical population consisted of all employees of the External Service Division of the Islamic Republic of Iran Broadcasting organization, totaling 2,988 employees working in various international broadcasting networks and administrative departments. Based on the Krejcie and Morgan sample size table, a sample of 340 employees was selected using proportional stratified random sampling. Data were collected through three standardized questionnaires. Responsibility was measured using Gough's Responsibility Scale, which assesses accountability, commitment, and responsibility-related personality characteristics. Subjective vitality was measured using the Subjective Vitality Scale developed by Ryan and Frederick, which evaluates feelings of energy, aliveness, and psychological vigor. Work procrastination was assessed using the Occupational Procrastination Scale developed for organizational settings. Participants completed the questionnaires voluntarily after receiving explanations regarding the study objectives

and confidentiality procedures. Data were analyzed using SPSS version 21. Descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and simultaneous multiple regression analyses were employed to examine the study hypotheses. Prior to hypothesis testing, assumptions including normality, linearity, multicollinearity, and independence of errors were evaluated and confirmed.

### Findings

Descriptive findings indicated that the mean score of work procrastination was 60.95 (SD = 12.72), the mean responsibility score was 137.37 (SD = 12.87), and the mean subjective vitality score was 21.60 (SD = 5.19). Examination of statistical assumptions demonstrated that all study variables were normally distributed. The Kolmogorov–Smirnov test results were non-significant, indicating suitability for parametric analyses. Scatterplot analyses confirmed linear relationships among variables, while variance inflation factor and tolerance values indicated the absence of multicollinearity. The Durbin–Watson statistic confirmed independence of residuals.

Pearson correlation analyses revealed a significant negative relationship between responsibility and work procrastination ( $r = -0.211$ ,  $p < 0.001$ ), indicating that employees with higher levels of responsibility reported lower levels of occupational procrastination. Similarly, subjective vitality was negatively associated with work procrastination ( $r = -0.159$ ,  $p < 0.001$ ), suggesting that employees experiencing greater psychological energy and vitality exhibited fewer procrastination behaviors. A positive association was also observed between responsibility and subjective vitality.

To examine the predictive role of responsibility and subjective vitality, a simultaneous multiple regression analysis was conducted. The overall regression model was statistically significant ( $F = 11.24$ ,  $p < 0.001$ ). The multiple correlation coefficient was 0.25, and the adjusted coefficient of determination indicated that approximately 5% of the variance in work procrastination was explained jointly by responsibility and subjective vitality. Responsibility emerged as the stronger predictor ( $\beta = -0.195$ ,  $p < 0.001$ ), while subjective vitality also significantly predicted work procrastination ( $\beta = -0.135$ ,  $p = 0.012$ ). Both predictors demonstrated inverse effects on occupational procrastination, indicating that increases in responsibility and vitality were associated with reductions in procrastination behaviors among employees.

### Discussion and Conclusion

The findings demonstrated that responsibility and subjective vitality are important psychological correlates of work procrastination. Employees who reported higher levels of responsibility were less likely to postpone their occupational duties, suggesting that accountability, commitment, and self-discipline serve as protective factors against procrastinatory behavior. Responsible employees tend to perceive work obligations as integral aspects of their professional identity and therefore show greater persistence in completing assigned tasks despite challenges or obstacles. The results also indicated that subjective vitality contributes to lower levels of work procrastination. Employees who experience greater psychological energy, enthusiasm, and mental vigor appear more capable of initiating and sustaining goal-directed activities, thereby reducing tendencies toward avoidance and delay. Vitality may facilitate self-regulation by enhancing attentional resources, motivation, and perseverance, all of which are essential for timely task completion.

The regression results further revealed that responsibility and subjective vitality jointly predict occupational procrastination, with responsibility exerting a stronger influence. This pattern suggests that while psychological energy is important, a strong sense of accountability may play a more central role in determining whether employees fulfill their responsibilities promptly. Employees with high vitality but low responsibility may possess sufficient energy yet fail to direct it effectively toward organizational objectives, whereas responsible employees are more likely to remain committed to task completion even during periods of fatigue or pressure. The relatively modest amount of explained variance indicates that occupational procrastination is a complex phenomenon influenced by multiple personal, situational, and organizational factors beyond those examined in the present study.

Overall, the study highlights the significance of fostering responsibility and enhancing employees' subjective vitality as potential strategies for reducing workplace procrastination. Organizations seeking to improve productivity and performance may benefit from interventions that strengthen accountability, commitment, self-regulation, and psychological well-being. Creating supportive work environments, encouraging employee engagement, promoting autonomy, and enhancing psychological energy may contribute to lower procrastination levels and more effective organizational functioning. The findings

underscore the importance of integrating psychological resources with organizational practices

to address occupational procrastination and promote healthier, more productive workplaces.

# رابطه بین مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با اهمال کاری شغلی در کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما

۱. فاطمه قلندری\*<sup>ID</sup>: کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

\*ایمیل نویسنده مسئول: fatemehghalandari83@gmail.com

انتشار نهایی: ۱۴۰۵/۱۰/۰۱

انتشار اولیه: ۱۴۰۵/۰۳/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۹

بازنگری: ۱۴۰۵/۰۳/۰۲

دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۰۵

## چکیده

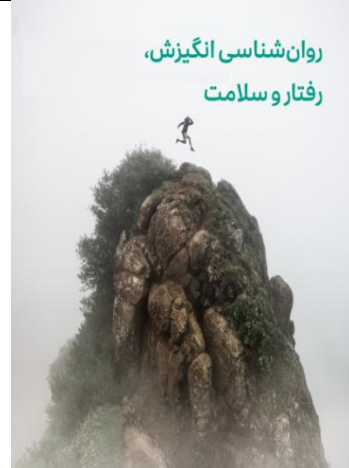
**مقدمه و هدف:** اهمال کاری شغلی یکی از چالش‌های مهم سازمانی است که می‌تواند بهره‌وری، کیفیت عملکرد و اثربخشی کارکنان را کاهش دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با اهمال کاری شغلی در کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما انجام شد.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و کاربردی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما به تعداد ۲۹۸۸ نفر بود که از میان آنان ۳۴۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس مسئولیت‌پذیری گاف، مقیاس نشاط ذهنی ریان و فردریک و پرسشنامه اهمال کاری شغلی گردآوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و از طریق آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان انجام گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد بین مسئولیت‌پذیری و اهمال کاری شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ( $r = -0.211, p < 0.001$ ). همچنین بین نشاط ذهنی و اهمال کاری شغلی رابطه منفی و معناداری مشاهده شد ( $r = -0.159, p < 0.001$ ). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد مدل رگرسیونی معنادار است ( $F = 11.24, p < 0.001$ ) و مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی در مجموع ۵ درصد از واریانس اهمال کاری شغلی را تبیین می‌کنند. مسئولیت‌پذیری ( $\beta = -0.195, p < 0.001$ ) و نشاط ذهنی ( $\beta = -0.135, p = 0.012$ ) هر دو پیش‌بین‌های منفی و معنادار اهمال کاری شغلی بودند.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان دادند که افزایش مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با کاهش اهمال کاری شغلی همراه است. بنابراین، تقویت احساس مسئولیت، پاسخگویی حرفه‌ای و ارتقای سرزندگی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند به عنوان راهبردی مؤثر برای کاهش رفتارهای اهمال‌کارانه و بهبود عملکرد سازمانی مورد توجه مدیران قرار گیرد.

**کلیدواژه‌گان:** مسئولیت‌پذیری، نشاط ذهنی، اهمال کاری شغلی، کارکنان، عملکرد شغلی.



**نحوه استناددهی:** قلندری، فاطمه. (۱۴۰۵). رابطه بین مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با اهمال کاری شغلی در کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما. *روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت*، ۴(۵)، ۱-۱۶.



مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) صورت گرفته است. (4.0)

## مقدمه

اهمال‌کاری شغلی یکی از مسائل مهم در روان‌شناسی کار و سازمان است که می‌تواند کیفیت عملکرد، بهره‌وری، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و سلامت روان کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. در محیط‌های کاری معاصر، به‌ویژه سازمان‌هایی که با فشار زمانی، تغییرات ساختاری، وظایف پیچیده، تعاملات چندسطحی و انتظارات عملکردی بالا مواجه‌اند، تأخیر در انجام وظایف صرفاً یک رفتار فردی ساده تلقی نمی‌شود، بلکه می‌تواند نشانه‌ای از ضعف در خودتنظیمی، کاهش انگیزش، خستگی شغلی، تعارض نقش، فشار روانی یا ناکارآمدی در مدیریت منابع روان‌شناختی باشد. اهمال‌کاری در کار معمولاً به معنای به تعویق انداختن آگاهانه یا نیمه‌آگاهانه وظایف شغلی، تأخیر در آغاز یا تکمیل فعالیت‌ها، و جایگزین کردن تکالیف ضروری با فعالیت‌های کم‌اهمیت‌تر است؛ رفتاری که اگر تکرارشونده شود، پیامدهایی مانند کاهش کیفیت خدمات، افت عملکرد، افزایش فشار کاری، اختلال در روابط سازمانی و کاهش اعتماد مدیران و همکاران را به دنبال دارد. اهمیت این موضوع زمانی بیشتر می‌شود که مطالعات جدید نشان داده‌اند اهمال‌کاری شغلی در گروه‌های حرفه‌ای مختلف از جمله کارکنان آموزشی، پرستاران، کارکنان اداری، بانکداران و کارکنان سازمان‌های خدماتی مشاهده می‌شود و تحت تأثیر عوامل فردی، شناختی، انگیزشی و محیطی قرار دارد (Fātu et al., 2024; Hutmanová et al., 2024; Wang et al., 2025; Zhang et al., 2025; Yang et al., 2021; al., 2025).

در ادبیات جدید، اهمال‌کاری شغلی به عنوان پدیده‌ای چندبعدی بررسی شده است که تنها به ضعف اراده یا تنبلی فردی محدود نمی‌شود، بلکه با ساختار وظایف، ویژگی‌های شغلی، کیفیت محیط کار، بار روانی، انگیزش و میزان منابع شخصی کارکنان ارتباط دارد. برای نمونه، در بافت پرستاری، اهمال‌کاری می‌تواند در تأخیر در مراقبت، تعویق تصمیم‌گیری یا کندی در پاسخ به نیازهای بیماران آشکار شود و پیامدهای آن مستقیماً بر کیفیت خدمات و ایمنی مراقبت اثر بگذارد (Babaie et al., 2022; Basirimoghadam et al., 2022; Faeq, 2025; al., 2023). در سازمان‌های آموزشی نیز اهمال‌کاری می‌تواند با استرس شغلی، فرسودگی و کاهش اثربخشی آموزشی همراه باشد (Cabatac et al., 2023; Gehrler et al., 2022).

محیط‌های اداری و خدماتی، این رفتار با کاهش بهره‌وری، افزایش زمان بیکار، افت تمرکز و کاهش تعهد به تکالیف سازمانی پیوند دارد (Fātu et al., 2024; Hutmanová et al., 2024; Schubert et al., 2021). بنابراین، مطالعه اهمال‌کاری شغلی در کارکنان سازمانی، نه تنها از نظر روان‌شناختی، بلکه از منظر مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری سازمانی و سلامت حرفه‌ای نیز اهمیت اساسی دارد.

یکی از متغیرهای مهمی که می‌تواند در کاهش یا افزایش اهمال‌کاری شغلی نقش داشته باشد، مسئولیت‌پذیری است. مسئولیت‌پذیری به عنوان گرایشی پایدار به انجام وظایف، پاسخگویی در برابر پیامدهای رفتار، رعایت تعهدات، نظم شخصی و پذیرش نقش‌های شغلی تعریف می‌شود. کارکنانی که سطح بالاتری از مسئولیت‌پذیری دارند، معمولاً وظایف خود را با دقت بیشتر پیگیری می‌کنند، تأخیرهای غیرضروری را کاهش می‌دهند، در برابر پیامدهای عملکرد خود پاسخگوتر هستند و در برابر وسوسه به تعویق انداختن کارها مقاومت بیشتری نشان می‌دهند. این سازه با مفاهیمی مانند وجدان کاری، خودکنترلی، تعهد شغلی، انگیزش درونی و رفتارهای فعالانه همپوشانی دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که وجدان کاری و تعهد به وظیفه می‌توانند رفتارهای اجتنابی مانند اهمال‌کاری، طفره‌روی شغلی و سایبرلوفینگ را کاهش دهند (Ibrahim & Helaly, 2022; Kausar et al., 2024; Li & Zhang, 2024). از سوی دیگر، وقتی کارکنان احساس کنند در برابر وظایف خود اختیار، معنا و پاسخگویی دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که رفتارهای خودتنظیم‌گرانه نشان دهند و درگیر تعویق‌های ناکارآمد نشوند (Du et al., 2024; Hutmanová et al., 2024).

مسئولیت‌پذیری از منظر نظریه خودتعیین‌گری نیز قابل تبیین است. بر اساس این رویکرد، زمانی که کارکنان احساس کنند فعالیت‌های شغلی آن‌ها با ارزش‌های شخصی، انگیزش درونی و حس شایستگی آنان هماهنگ است، احتمال بیشتری دارد که مسئولانه و فعالانه عمل کنند. در مقابل، فقدان انگیزش، احساس کنترل بیرونی، ابهام نقش و کاهش استقلال می‌تواند به تعلل و اهمال‌کاری منجر شود. مطالعات اخیر درباره رابطه انگیزش و اهمال‌کاری در محیط کار نشان داده‌اند که انگیزش کاری، تعهد و پاسخگویی می‌توانند رفتارهای تعویقی را کاهش دهند، در حالی که ضعف انگیزش و نبود درگیری فعال با

عملکرد نشان داده‌اند که فشار شناختی و فرسودگی می‌توانند از مسیر کاهش انرژی روانی، عملکرد را تضعیف کنند (Fătu et al., 2024; Jalali et al., 2023; Usifo & Salawu, 2024). همچنین در شرایط تغییرات سازمانی و بحران‌هایی مانند همه‌گیری کووید-۱۹، سازگاری کارکنان با تغییرات محیط کار می‌تواند به میزان منابع روان‌شناختی و توانایی آنان در حفظ عملکرد وابسته باشد (Da et al., 2022; Gehrler et al., 2022).

اهمال‌کاری شغلی علاوه بر مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی، تحت تأثیر عوامل موقعیتی نیز قرار دارد. برای مثال، وظایف غیرمشروع یا غیرمنتظره می‌توانند موجب رفتارهای تأخیری شوند، زیرا چنین وظایفی منابع روان‌شناختی کارکنان را مصرف کرده و احساس بی‌عدالتی یا بی‌معنایی ایجاد می‌کنند (Yang et al., 2025). همچنین ادراک از کاغذبازی، مقررات زائد و تشریفات اداری می‌تواند از منظر نظریه حفظ منابع، انرژی روانی کارکنان را تحلیل برده و اهمال‌کاری را افزایش دهد (Huang et al., 2022). در برخی محیط‌ها نیز استرس امنیتی، اجتناب مقابله‌ای و فشارهای ناشی از سیاست‌های سازمانی می‌توانند رفتارهای اجتنابی و تأخیری را تقویت کنند (Ali & Dominic, 2022). بنابراین، اگرچه اهمال‌کاری شغلی در سطح فردی بروز می‌کند، اما ریشه‌های آن می‌تواند در تعامل میان ویژگی‌های شخصیتی، منابع روانی و ساختار سازمانی قرار داشته باشد.

مطالعات جدید نشان داده‌اند که اهمال‌کاری همیشه به صورت یک پدیده کاملاً یکسان و تک‌بعدی عمل نمی‌کند. برخی پژوهش‌ها، به‌ویژه در زمینه خلاقیت کارکنان، نشان داده‌اند که در شرایط خاص، تأخیر محدود و کنترل‌شده ممکن است فرصت پردازش بیشتر، تبادل دانش و ایده‌پردازی را فراهم کند؛ با این حال، این نوع تعویق فعال با اهمال‌کاری ناکارآمد و مزمن تفاوت دارد (Adeel et al., 2023). در سازمان‌ها، آنچه مسئله‌ساز است، تأخیر غیرسازنده‌ای است که بدون برنامه، همراه با اضطراب، کاهش عملکرد، افت تعهد و ناتوانی در تکمیل به‌موقع وظایف رخ می‌دهد. از این رو، تمایز میان تعویق راهبردی و اهمال‌کاری آسیب‌زا اهمیت دارد. در پژوهش حاضر، تمرکز بر اهمال‌کاری شغلی به عنوان رفتاری ناکارآمد است که

وظیفه، زمینه را برای اهمال‌کاری فراهم می‌کند (Apriliani, 2024; Hutmanová et al., 2024; Kausar et al., 2024). همچنین رفتارهای فعالانه معلمان و کارکنان، به‌ویژه زمانی که با حمایت سازمانی همراه باشد، می‌تواند عملکرد را تقویت کند و از گرایش به تأخیر در انجام وظایف بکاهد (Li & Zhang, 2024). بنابراین، مسئولیت‌پذیری می‌تواند به عنوان یکی از منابع روان‌شناختی و رفتاری مهم در کنترل اهمال‌کاری شغلی عمل کند.

از سوی دیگر، نشاط ذهنی یا سرزندگی ذهنی متغیری مهم در تبیین رفتارهای کاری است. نشاط ذهنی به تجربه ذهنی انرژی، پویایی، احساس زنده بودن، آمادگی روانی و توانمندی درگیری فعال با فعالیت‌ها اشاره دارد. کارکنانی که نشاط ذهنی بالاتری دارند، معمولاً از انرژی شناختی و عاطفی بیشتری برخوردارند، بهتر می‌توانند تکالیف خود را آغاز کنند، در برابر خستگی و فشار روانی مقاومت بیشتری دارند و به احتمال کمتر درگیر تأخیرهای غیرضروری می‌شوند. در مقابل، کاهش نشاط ذهنی می‌تواند با بی‌انگیزگی، خستگی، فرسودگی، تعلل و ضعف در عملکرد همراه باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عوامل مرتبط با خواب، جدایی روان‌شناختی از کار، فراغت سایبری شبانه و کیفیت بازیابی انرژی می‌توانند بر نشاط روز بعد و عملکرد شغلی اثر بگذارند (Liu et al., 2021). همچنین مطالعات مرتبط با فرسودگی، استرس و عملکرد نشان داده‌اند که کاهش منابع روانی کارکنان می‌تواند به افت بهره‌وری، افزایش اهمال‌کاری و کاهش کیفیت عملکرد منجر شود (Ombati, 2022; Pallewaththa & Wijesiri, 2021; Usifo & Salawu, 2024).

نشاط ذهنی در محیط کار با مفاهیمی مانند انرژی روان‌شناختی، سلامت شغلی، درگیری شغلی و ظرفیت خودتنظیمی ارتباط دارد. زمانی که فرد از نظر ذهنی سرزنده باشد، آغاز کردن فعالیت‌ها برای او دشوارتر نیست، تمرکز بیشتری دارد و احتمال بیشتری وجود دارد که وظایف خود را در زمان مناسب انجام دهد. برعکس، کارکنانی که با خستگی شغلی، فشار روانی یا افت انرژی ذهنی مواجه‌اند، ممکن است وظایف مهم را به تأخیر بیندازند، از تصمیم‌گیری اجتناب کنند یا زمان کاری را صرف فعالیت‌های غیرضروری نمایند. در همین زمینه، پژوهش‌های مرتبط با خستگی شغلی، بار کاری ذهنی و

می‌تواند کیفیت عملکرد کارکنان را کاهش دهد و با ضعف مسئولیت‌پذیری و کاهش نشاط ذهنی همراه باشد.

در زمینه‌های آموزشی و دانشگاهی نیز پژوهش‌های گسترده‌ای درباره اهمال‌کاری انجام شده است که می‌تواند برای فهم رفتارهای مشابه در محیط کار سودمند باشد. مطالعات مربوط به اهمال‌کاری تحصیلی نشان داده‌اند که اضطراب، ضعف انگیزش، فقدان شور و اشتیاق، فشارهای روانی و ناکارآمدی در خودتنظیمی از عوامل مهم تعلل در انجام تکالیف هستند (Apriliani, 2024; Overchuk & Таран, 2021; Peixoto et al., 2021; Porras & Ortega, 2021). اگرچه محیط تحصیلی و محیط کاری تفاوت‌هایی دارند، اما هر دو نیازمند برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، خودکنترلی، مدیریت زمان و حفظ انگیزش هستند. بنابراین، یافته‌های حوزه تحصیلی نشان می‌دهند که زمانی که فرد از نظر روانی درگیر فعالیت نیست، اضطراب بیشتری را تجربه می‌کند یا انرژی ذهنی کافی ندارد، احتمال تعویق در انجام تکالیف افزایش می‌یابد. این الگو در محیط کار نیز می‌تواند به شکل تأخیر در انجام وظایف، بی‌نظمی در پیگیری امور، کاهش بهره‌وری و افت عملکرد ظاهر شود.

مسئله اهمال‌کاری شغلی در مشاغل حرفه‌ای و سازمانی از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند با سایر شاخص‌های سلامت شغلی، از جمله فرسودگی، استرس، کاهش بهره‌وری، غیبت، حضور غیرمولد و کاهش عملکرد مرتبط باشد. برای نمونه، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فشارهای شغلی و عوامل استرس‌زا با بهره‌وری کارکنان ارتباط دارند و می‌توانند کیفیت عملکرد را کاهش دهند (Ombati, 2022; Pallewaththa & Wijesiri, 2021). همچنین بار کاری ذهنی می‌تواند از طریق خستگی شغلی با غیبت، حضورگرایی و عملکرد ارتباط پیدا کند (Jalali et al., 2023). در محیط‌های پرستاری، استرس، فرسودگی، رضایت شغلی و ویژگی‌های محیط کار نقش مهمی در رفتارهای کاری دارند و می‌توانند زمینه‌ساز تعلل یا کاهش درگیری شغلی شوند (Faeq, 2025; Shin et al., 2025; Usifo & Salawu, 2024). این شواهد نشان می‌دهد که اهمال‌کاری شغلی باید در پیوند با منابع فردی و روان‌شناختی کارکنان تحلیل شود، نه صرفاً به عنوان یک عادت رفتاری منفرد.

از منظر شخصیت و خودتنظیمی، برخی پژوهش‌ها بر نقش ویژگی‌های فردی در اهمال‌کاری تأکید کرده‌اند. برای مثال، ویژگی‌هایی مانند وجدان کاری، ذهن‌آگاهی، وضعیت تأهل، انگیزش و ابعاد شخصیت می‌توانند رابطه میان فشارهای شغلی و عملکرد یا اهمال‌کاری را تعدیل کنند (Hussain & Ahmad, 2021; Ibrahim & Helaly, 2022; Mushtaq et al., 2023). همچنین تحلیل‌های روان‌شناختی اهمال‌کاری نشان می‌دهد که این رفتار می‌تواند به عنوان عاملی مخرب در شکل‌گیری حرفه‌ای‌گری عمل کند؛ زیرا فرد اهمال‌کار ممکن است در ایفای نقش حرفه‌ای، حفظ نظم کاری، رعایت تعهدات و ارتقای شایستگی‌های شغلی با دشواری مواجه شود (Шпортун et al., 2022). بر این اساس، مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی حرفه‌ای‌گری و نشاط ذهنی به عنوان منبع انرژی و درگیری روانی می‌تواند در فهم اهمال‌کاری شغلی نقشی کلیدی داشته باشد.

با توجه به شواهد موجود، می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی از دو مسیر متفاوت اما مکمل بر اهمال‌کاری شغلی اثر می‌گذارند. مسئولیت‌پذیری بیشتر به بعد تعهد، پاسخگویی، نظم و الزام اخلاقی نسبت به انجام وظایف مربوط است، در حالی که نشاط ذهنی به بعد انرژی، انگیزش، سرزندگی و توان روانی برای آغاز و پیگیری فعالیت‌ها اشاره دارد. فردی که مسئولیت‌پذیر است اما نشاط ذهنی پایینی دارد، ممکن است با وجود احساس تعهد، در اجرای به‌موقع وظایف به دلیل خستگی یا کاهش انرژی با مشکل مواجه شود. از سوی دیگر، فردی که نشاط ذهنی دارد اما مسئولیت‌پذیری کافی ندارد، ممکن است انرژی خود را در مسیرهای کم‌اهمیت‌تر صرف کند و نسبت به وظایف سازمانی تعهد پایدار نداشته باشد. بنابراین، بررسی همزمان این دو متغیر می‌تواند تصویر دقیق‌تری از عوامل روان‌شناختی مرتبط با اهمال‌کاری شغلی ارائه دهد.

در سازمان‌های رسانه‌ای و ارتباطی، اهمیت این موضوع دوچندان است؛ زیرا این سازمان‌ها با جریان پیوسته اطلاعات، فشار زمانی، ضرورت دقت، هماهنگی بین واحدها، حساسیت مأموریت سازمانی و الزامات حرفه‌ای مواجه‌اند. کارکنان چنین سازمان‌هایی باید بتوانند وظایف خود را به‌موقع، مسئولانه و با سطح مناسبی از انرژی ذهنی انجام دهند. هرگونه تعلل در انجام وظایف می‌تواند بر زنجیره

فعالیت‌های سازمانی، تولید محتوا، هماهنگی بین‌بخشی و کیفیت خدمات اثر بگذارد. از این رو، شناخت عوامل مرتبط با اهمال‌کاری شغلی در کارکنان معاونت برون‌مرزی می‌تواند به مدیران کمک کند تا برنامه‌های بهبود انگیزش، افزایش مسئولیت‌پذیری، ارتقای نشاط ذهنی و کاهش رفتارهای تأخیری را طراحی کنند. پژوهش‌های مربوط به سازگاری شغلی، رفتارهای آمادگی برای اشتغال و عملکرد حرفه‌ای نیز نشان داده‌اند که آمادگی روانی، رفتارهای فعالانه و منابع انگیزشی در موفقیت شغلی نقش مهمی دارند (Du et al., 2024; Li & Zhang, 2024; Zhang et al., 2023).

با وجود گسترش پژوهش‌ها درباره اهمال‌کاری، بخش قابل توجهی از مطالعات موجود بر اهمال‌کاری تحصیلی متمرکز بوده‌اند و مطالعات مربوط به اهمال‌کاری شغلی، به‌ویژه در سازمان‌های رسانه‌ای و کارکنان ایرانی، همچنان نیازمند توسعه هستند. از سوی دیگر، بسیاری از پژوهش‌ها اهمال‌کاری را در ارتباط با استرس، فرسودگی، انگیزش یا عملکرد بررسی کرده‌اند، اما بررسی همزمان مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی به عنوان دو منبع فردی مهم می‌تواند خلأ پژوهشی موجود را تا حدی پوشش دهد (Sarfraz et al., 2022; Wang et al., 2021; Zhang et al., 2025). همچنین مرور مطالعات نشان می‌دهد که رفتارهای اهمال‌کارانه می‌توانند در زمینه‌های فرهنگی و سازمانی مختلف الگوهای متفاوتی داشته باشند و لازم است در هر بافت سازمانی به صورت مستقل بررسی شوند (Babaie et al., 2022; Cabatac et al., 2023; Hutmanová et al., 2024). بنابراین، پژوهش حاضر با تمرکز بر کارکنان معاونت برون‌مرزی می‌تواند به غنای ادبیات روان‌شناسی سازمانی در زمینه عوامل مرتبط با اهمال‌کاری شغلی کمک کند.

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با اهمال‌کاری شغلی در کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما بود.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی بود. همچنین با توجه به اینکه داده‌های مورد نیاز از طریق حضور در محیط واقعی سازمان و توزیع پرسشنامه میان

کارکنان گردآوری شد، این مطالعه در زمره پژوهش‌های میدانی قرار گرفت. هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با اهمال‌کاری شغلی در میان کارکنان معاونت برون‌مرزی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان معاونت برون‌مرزی به تعداد ۲۹۸۸ نفر بود که در شبکه‌های مختلف از جمله پرس‌تی‌وی، هیسپان‌تی‌وی، شبکه خبری فرانسه، شبکه آفریقایی هوسا، شبکه سحر، شبکه الکوثر، شبکه العالم و ستاد برون‌مرزی مشغول به فعالیت بودند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۳۴۰ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری به شیوه طبقه‌ای نسبتی انجام گرفت؛ به این صورت که ابتدا جامعه آماری بر اساس واحدهای سازمانی و شبکه‌های مختلف طبقه‌بندی شد و سپس متناسب با حجم هر طبقه، تعداد مشخصی از افراد به صورت تصادفی انتخاب شدند. این روش موجب شد تمامی بخش‌های جامعه آماری به نسبت مناسب در نمونه پژوهش نمایندگی داشته باشند. پیش از اجرای پژوهش، اهداف مطالعه برای شرکت‌کنندگان تشریح شد و بر محرمانه بودن اطلاعات و استفاده صرفاً پژوهشی از داده‌ها تأکید گردید. همچنین مشارکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بود و افراد با رضایت آگاهانه در مطالعه شرکت کردند.

برای سنجش نشاط ذهنی از مقیاس نشاط ذهنی حالتی ریان و فردریک استفاده شد. این ابزار شامل ۷ گویه است که میزان انرژی روان‌شناختی، سرزندگی و احساس زنده بودن فرد را ارزیابی می‌کند. پاسخ‌دهی به گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم انجام می‌شود و یکی از گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌گردد. دامنه نمرات این پرسشنامه از ۷ تا ۳۵ متغیر است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده سطح بیشتر نشاط ذهنی هستند. مطالعات مختلف ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوب این ابزار را تأیید کرده‌اند. در پژوهش‌های پیشین، ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس بیش از ۰.۹۰ گزارش شده و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران، ضرایب پایایی و روایی این ابزار در سطح مطلوب گزارش شده‌اند که نشان‌دهنده قابلیت استفاده آن در جامعه ایرانی است.

نمونه و متغیرهای پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر استفاده شد. سپس به منظور بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی، برای بررسی روابط بین متغیرهای مسئولیت‌پذیری، نشاط ذهنی و اهمال‌کاری شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین به منظور تعیین میزان پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی بر اساس مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی، تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان اجرا گردید. سطح معناداری آزمون‌ها ۰.۰۵ در نظر گرفته شد و تمامی تحلیل‌های آماری بر اساس این سطح خطا تفسیر شدند. نتایج حاصل از تحلیل‌ها مبنای آزمون فرضیه‌های پژوهش و تبیین روابط میان متغیرهای مورد مطالعه قرار گرفت.

#### یافته‌ها

در بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه، از مجموع ۳۴۰ شرکت‌کننده، ۱۴۴ نفر زن، ۱۸۵ نفر مرد و ۱۱ نفر بدون پاسخ بودند؛ بنابراین، ۴۲.۴ درصد نمونه را زنان و ۵۴.۴ درصد را مردان تشکیل دادند و ۳.۲ درصد نیز به سؤال جنسیت پاسخ ندادند. از نظر سن، ۳۵ نفر در دامنه ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۲۲ نفر در دامنه ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۶۰ نفر در دامنه ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۳ نفر ۵۰ سال و بیشتر بودند و ۱۰ نفر نیز به سؤال سن پاسخ ندادند. بر این اساس، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال با ۴۷.۱ درصد بود. از نظر تحصیلات، ۲۸ نفر دارای مدرک دیپلم، ۳۰ نفر فوق‌دیپلم، ۹۹ نفر لیسانس، ۱۵۰ نفر فوق‌لیسانس و ۲۱ نفر دکتری بودند و ۱۲ نفر نیز به این سؤال پاسخ ندادند. بنابراین، بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع فوق‌لیسانس با ۴۴.۱ درصد بود.

برای اندازه‌گیری مسئولیت‌پذیری از مقیاس مسئولیت‌پذیری گاف استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴۲ گویه بوده و با هدف سنجش میزان احساس تعهد، پاسخگویی، وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری فرد طراحی شده است. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شوند. برخی از گویه‌ها دارای نمره‌گذاری معکوس هستند تا از سوگیری پاسخ جلوگیری شود. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده سطح بالاتر مسئولیت‌پذیری است. پژوهش‌های پیشین پایایی مناسب این ابزار را تأیید کرده‌اند و ضریب آلفای کرونباخ آن در مطالعات داخلی حدود ۰.۸۹ گزارش شده است. همچنین شواهد مربوط به روایی محتوایی و سازه‌ای این ابزار، استفاده از آن را در مطالعات سازمانی و شغلی تأیید می‌کند.

به منظور سنجش اهمال‌کاری شغلی از پرسشنامه اهمال‌کاری شغلی بدیع، وظیفه‌دار و ساعدی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۹ گویه است که میزان تعلل، تأخیر در انجام وظایف، اجتناب از مسئولیت‌های شغلی و به تعویق انداختن فعالیت‌های کاری را ارزیابی می‌کند. پاسخ‌ها در قالب طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز تا همیشه نمره‌گذاری می‌شوند و چند گویه نیز به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌گردند. دامنه نمرات این ابزار از ۲۹ تا ۱۴۵ متغیر است و کسب نمرات بالاتر بیانگر سطح بیشتر اهمال‌کاری شغلی است. بررسی‌های روان‌سنجی نشان داده‌اند که این پرسشنامه از پایایی و اعتبار مطلوبی برخوردار است. در مطالعات اولیه سازندگان ابزار، ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس بیش از ۰.۸۰ گزارش شده و همبستگی معناداری میان این مقیاس و سایر ابزارهای سنجش اهمال‌کاری مشاهده شده است که مؤید اعتبار همگرایی آن است.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها کدگذاری و وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ شدند. در مرحله نخست، برای توصیف ویژگی‌های

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف معیار
اهمال‌کاری شغلی	۳۴۰	۳۳	۹۳	۶۰.۹۵	۱۲.۷۲
مسئولیت‌پذیری	۳۴۰	۱۰۳	۱۶۸	۱۳۷.۳۷	۱۲.۸۷
نشاط ذهنی	۳۴۰	۸	۳۴	۲۱.۶۰	۵.۱۹

سطح معناداری هر سه متغیر بیشتر از ۰.۰۵ بود. همچنین بررسی نمودارهای پراکنش نشان داد رابطه بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک خطی است. به منظور بررسی هم‌خطی چندگانه نیز شاخص تحمل و عامل تورم واریانس بررسی شد. مقدار تحمل برای مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی برابر با ۰.۹۸۵ و مقدار VIF برابر با ۱.۰۱۵ بود؛ بنابراین، چون مقدار تحمل بیشتر از ۰.۱۰ و مقدار VIF کمتر از ۱۰ بود، مشکل هم‌خطی چندگانه مشاهده نشد. مقدار دوربین-واتسون نیز ۱.۹۱ به دست آمد که نشان‌دهنده استقلال خطاها در مدل رگرسیونی بود.

بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین و انحراف معیار اهمال‌کاری شغلی به ترتیب ۶۰.۹۵ و ۱۲.۷۲، مسئولیت‌پذیری ۱۳۷.۳۷ و ۱۲.۸۷ و نشاط ذهنی ۲۱.۶۰ و ۵.۱۹ به دست آمد. این نتایج نشان می‌دهد که در نمونه مورد بررسی، میانگین مسئولیت‌پذیری در سطح نسبتاً بالا قرار دارد، در حالی که میانگین نشاط ذهنی در محدوده متوسط و میانگین اهمال‌کاری شغلی نیز در سطح متوسط ارزیابی می‌شود.

پیش از اجرای آزمون‌های استنباطی، مفروضه‌های آماری بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد توزیع نمرات اهمال‌کاری شغلی، مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی نرمال است؛ زیرا جدول ۲. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	اهمال‌کاری شغلی	مسئولیت‌پذیری	نشاط ذهنی
اهمال‌کاری شغلی	۱		
مسئولیت‌پذیری	-.۲۱۱**	۱	
نشاط ذهنی	-.۱۵۹**	۰.۱۲۲*	۱

که کارکنانی که نشاط ذهنی بیشتری داشتند، اهمال‌کاری شغلی کمتری نشان دادند. علاوه بر این، رابطه مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی مثبت و معنادار بود که نشان می‌دهد افزایش احساس مسئولیت با سطح بالاتر نشاط ذهنی همراه است.

بر اساس نتایج جدول ۲، بین مسئولیت‌پذیری و اهمال‌کاری شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت؛ یعنی با افزایش مسئولیت‌پذیری، میزان اهمال‌کاری شغلی کاهش یافت. همچنین بین نشاط ذهنی و اهمال‌کاری شغلی نیز رابطه منفی و معنادار مشاهده شد؛ به این معنا

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی بر اساس مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی

شاخص / متغیر	مقدار
R	۰.۲۵
R <sup>2</sup>	۰.۰۶
R <sup>2</sup> تعدیل شده	۰.۰۵
خطای استاندارد برآورد	۱۲.۳۵
دوربین-واتسون	۱.۹۱
F	۱۱.۲۴
سطح معناداری مدل	۰.۰۰۱

متغیر پیش‌بین	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۹۴.۵۱۳	۷.۴۴۱	—	۱۲.۷۰۲	۰.۰۰۱
مسئولیت‌پذیری	-۰.۱۹۲	۰.۰۵۳	-۰.۱۹۵	-۳.۶۶۶	۰.۰۰۱
نشاط ذهنی	-۰.۳۳۰	۰.۱۳۰	-۰.۱۳۵	-۲.۵۳۴	۰.۰۱۲

یافته مربوط به رابطه منفی مسئولیت‌پذیری و اهمال‌کاری شغلی را می‌توان در چارچوب خودتنظیمی نیز تحلیل کرد. اهمال‌کاری شغلی اغلب زمانی رخ می‌دهد که فرد در آغاز، استمرار یا تکمیل فعالیت‌های ضروری دچار ضعف در کنترل رفتار، اولویت‌بندی یا مدیریت زمان شود. مسئولیت‌پذیری به عنوان یک منبع خودتنظیمی عمل می‌کند و باعث می‌شود فرد در برابر وسوسه تأخیر، فعالیت‌های جایگزین و رفتارهای کم‌اهمیت مقاومت کند. در همین راستا، پژوهش‌های مرتبط با اهمال‌کاری شغلی نشان داده‌اند که عوامل فردی مانند وجدان کاری، انگیزش و درگیری در وظیفه می‌توانند احتمال تعلل در انجام کارها را کاهش دهند (Adeel et al., 2023; Hutmanová et al., 2024). از سوی دیگر، در شرایطی که کارکنان با وظایف غیرمنتظره، فشارهای زائد یا فرایندهای اداری پیچیده مواجه می‌شوند، احتمال بروز رفتارهای تأخیری افزایش می‌یابد؛ اما کارکنان مسئولیت‌پذیر به دلیل تعهد بیشتر به نقش شغلی، توان بیشتری برای مدیریت این شرایط دارند (Huang et al., 2022; Yang et al., 2025). بنابراین، مسئولیت‌پذیری می‌تواند نقش محافظتی در برابر اهمال‌کاری شغلی داشته باشد.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که بین نشاط ذهنی و اهمال‌کاری شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. این یافته بیانگر آن است که کارکنانی که سطح بالاتری از نشاط ذهنی، انرژی روان‌شناختی و سرزندگی تجربه می‌کنند، کمتر دچار اهمال‌کاری شغلی می‌شوند. نشاط ذهنی سبب می‌شود فرد برای شروع و پیگیری فعالیت‌های شغلی انرژی شناختی و عاطفی بیشتری داشته باشد و در برابر خستگی، بی‌حوصلگی و اجتناب از وظایف مقاومت بیشتری نشان دهد. این نتیجه با پژوهش‌هایی همسو است که نشان داده‌اند کیفیت بازیابی انرژی، خواب، جدایی روان‌شناختی از کار و سطح سرزندگی روزانه می‌توانند بر عملکرد روز بعد و رفتار کاری اثرگذار باشند (Liu et al., 2021). همچنین مطالعات مرتبط با فرسودگی، بهره‌وری و اهمال‌کاری نشان داده‌اند که کاهش انرژی روانی و افزایش خستگی می‌تواند زمینه‌ساز تأخیر در انجام وظایف، افت تمرکز و کاهش عملکرد شود (Fäta et al., 2024; Pallewaththa & Wijesiri, 2021; Usifo & Salawu, 2024).

نتایج جدول ۳ نشان داد که مدل رگرسیونی پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی بر اساس مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی معنادار است. مقدار  $R^2$  برابر با ۰.۰۶ و  $R^2$  تعدیل‌شده برابر با ۰.۰۵ بود؛ بنابراین، مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی در مجموع توانستند ۵ درصد از واریانس اهمال‌کاری شغلی را تبیین کنند. همچنین ضرایب رگرسیونی نشان داد مسئولیت‌پذیری با ضریب بتای -۰.۱۹۵ و سطح معناداری ۰.۰۰۱ و نشاط ذهنی با ضریب بتای -۰.۱۳۵ و سطح معناداری ۰.۰۱۲ پیش‌بین‌های منفی و معنادار اهمال‌کاری شغلی هستند. بر این اساس، مسئولیت‌پذیری نسبت به نشاط ذهنی نقش پیش‌بین قوی‌تری در کاهش اهمال‌کاری شغلی داشت. معادله رگرسیون به صورت زیر است: اهمال‌کاری شغلی =  $۹۴.۵۱۳ - ۰.۱۹۲ \times$  مسئولیت‌پذیری -  $۰.۳۳۰ \times$  نشاط ذهنی.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی با اهمال‌کاری شغلی در کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما بود. نتایج نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری و اهمال‌کاری شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش مسئولیت‌پذیری، میزان اهمال‌کاری شغلی کاهش می‌یابد. این یافته از نظر نظری قابل تبیین است، زیرا مسئولیت‌پذیری با تعهد به انجام وظایف، پاسخگویی در برابر پیامدهای عملکرد، نظم شخصی و احساس الزام درونی نسبت به تکالیف شغلی ارتباط دارد. کارکنانی که مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند، معمولاً وظایف شغلی را نه به عنوان اموری تحمیلی، بلکه به عنوان بخشی از نقش حرفه‌ای خود درک می‌کنند و در نتیجه کمتر به تعویق، اجتناب یا تأخیر غیرضروری در انجام کارها روی می‌آورند. این نتیجه با یافته‌هایی همسو است که نشان داده‌اند وجدان کاری، پاسخگویی و انگیزش درونی می‌توانند رفتارهای اهمال‌کارانه و اجتنابی را در محیط کار کاهش دهند (Ibrahim & Helaly, 2022; Kausar et al., 2024). همچنین مطالعاتی که بر نقش رفتارهای فعالانه، حمایت سازمانی و تعهد کاری در ارتقای عملکرد تأکید کرده‌اند، نشان می‌دهند که کارکنان دارای جهت‌گیری مسئولانه، مشارکت بیشتری در وظایف دارند و کمتر دچار تأخیر عملکردی می‌شوند (Du et al., 2024; Li & Zhang, 2024).

به وظایف برخوردارند. آنان تعلق در کار را با هویت حرفه‌ای خود ناسازگار می‌دانند و به همین دلیل حتی در شرایط فشار یا خستگی نیز تلاش می‌کنند وظایف را به پایان برسانند. در مقابل، نشاط ذهنی اگرچه برای انجام کار ضروری است، اما ممکن است در نبود احساس تعهد و پاسخگویی، به تنهایی برای کاهش اهمال‌کاری کافی نباشد. مطالعات مربوط به حرفه‌ای‌گری و اهمال‌کاری نشان داده‌اند که اهمال‌کاری می‌تواند عامل مخربی در شکل‌گیری رفتار حرفه‌ای باشد و باعث تضعیف نظم، تعهد و مسئولیت در محیط کار شود (Шпортын et al., 2022). همچنین پژوهش‌های مربوط به پرستاران و کارکنان خدماتی نشان داده‌اند که تأخیر در انجام وظایف می‌تواند کیفیت خدمات و مراقبت را کاهش دهد و با پیامدهای منفی سازمانی همراه شود (Babaie et al., 2022; Basirimoghadam et al., 2023; Faeq, 2025). بنابراین، تقویت مسئولیت‌پذیری می‌تواند راهبردی مهم برای کاهش اهمال‌کاری شغلی باشد.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعاتی همخوان است که نقش عوامل محیطی و سازمانی را در اهمال‌کاری برجسته کرده‌اند. هرچند در پژوهش حاضر تمرکز بر مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی بود، اما پایین بودن میزان واریانس تبیین‌شده نشان می‌دهد که عوامل دیگری نیز در شکل‌گیری اهمال‌کاری شغلی دخیل هستند. برای مثال، وظایف غیرمشروع و غیرمنتظره می‌توانند رفتارهای تأخیری را افزایش دهند (Yang et al., 2025). کاغذبازی اداری و ادراک از مقررات زائد نیز می‌تواند منابع روانی کارکنان را تحلیل برده و تعلق را تقویت کند (Huang et al., 2022). همچنین استرس شغلی، فشارهای امنیتی، اجتناب مقابله‌ای و سایبرلوفینگ می‌توانند زمینه‌ساز رفتارهای اهمال‌کارانه شوند (Ali & Dominic, 2022; Ibrahim & Helaly, 2022). در نتیجه، اگرچه مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی متغیرهای مهمی هستند، اما اهمال‌کاری شغلی باید در بستر گسترده‌تری از عوامل فردی، شغلی و سازمانی تبیین شود.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های حوزه اهمال‌کاری تحصیلی نیز قابل مقایسه است. مطالعات مربوط به دانشجویان نشان داده‌اند که ضعف انگیزش، اضطراب، کاهش اشتیاق و مشکلات خودتنظیمی با اهمال‌کاری ارتباط دارند (Apriliani, 2024; Overchuk & Tapan, 2021; Peixoto et al., 2021; Porras & Ortega, 2021). اگرچه

از نظر روان‌شناختی، نشاط ذهنی به فرد امکان می‌دهد که وظایف شغلی را با احساس پویایی، آمادگی ذهنی و توان روانی بیشتری آغاز کند. زمانی که کارکنان دچار خستگی، فشار روانی یا کاهش انرژی ذهنی هستند، حتی وظایف عادی نیز ممکن است دشوارتر و فرساینده‌تر ادراک شوند و در نتیجه احتمال به تعویق انداختن آن‌ها افزایش یابد. این تبیین با یافته‌هایی هماهنگ است که نشان داده‌اند بار کاری ذهنی، خستگی شغلی، حضورگرایی، غیبت و عملکرد شغلی با یکدیگر ارتباط دارند (Jalali et al., 2023). همچنین پژوهش‌ها درباره استرس کارکنان و فرسودگی شغلی نشان می‌دهند که فشارهای شغلی و کاهش منابع روانی می‌توانند رفتارهای ناکارآمد کاری را افزایش دهند (Ombati, 2022; Sarfraz et al., 2022). بنابراین، نشاط ذهنی را می‌توان به عنوان منبعی روان‌شناختی در نظر گرفت که از طریق افزایش انرژی، تمرکز و آمادگی رفتاری، احتمال اهمال‌کاری شغلی را کاهش می‌دهد.

یافته سوم پژوهش نشان داد که مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی به طور همزمان قادر به پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی هستند. اگرچه میزان واریانس تبیین‌شده در مدل نسبتاً محدود بود، اما معناداری مدل نشان می‌دهد که این دو متغیر در کنار یکدیگر نقش مهمی در تبیین بخشی از رفتارهای اهمال‌کارانه کارکنان دارند. ضریب بتای استاندارد نشان داد که مسئولیت‌پذیری نسبت به نشاط ذهنی پیش‌بین قوی‌تری برای اهمال‌کاری شغلی است. این نتیجه منطقی به نظر می‌رسد، زیرا اهمال‌کاری شغلی مستقیماً با انجام یا عدم انجام به‌موقع وظایف مرتبط است و مسئولیت‌پذیری نیز مستقیماً به تعهد فرد در برابر وظایف و پیامدهای کاری اشاره دارد. در مقابل، نشاط ذهنی بیشتر نقش انرژی‌بخش و حمایتی دارد و از طریق افزایش آمادگی روانی، کاهش خستگی و تقویت درگیری کاری می‌تواند اهمال‌کاری را کاهش دهد. این یافته با پژوهش‌هایی همسو است که اهمال‌کاری را پدیده‌ای چندعاملی می‌دانند که تحت تأثیر ترکیبی از انگیزش، ویژگی‌های شخصیتی، شرایط شغلی و منابع روان‌شناختی قرار دارد (Mushtaq et al., 2023; Wang et al., 2021; Zhang et al., 2025).

در تبیین نقش قوی‌تر مسئولیت‌پذیری می‌توان گفت که کارکنان مسئولیت‌پذیر معمولاً از سازوکارهای درونی قوی‌تری برای پایبندی

کارکنان، احساس مسئولیت، انرژی ذهنی، شادابی روانی و کیفیت تجربه کاری آنان نیز تقویت شود. بر این اساس، سازمان‌هایی که به دنبال کاهش اهمال‌کاری و افزایش بهره‌وری هستند، باید هم به ویژگی‌های فردی کارکنان و هم به شرایط محیطی مؤثر بر انگیزش و سرزندگی آنان توجه کنند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از طرح توصیفی - همبستگی بود؛ بنابراین، با وجود مشاهده روابط معنادار میان مسئولیت‌پذیری، نشاط ذهنی و اهمال‌کاری شغلی، امکان استنباط علی مستقیم وجود ندارد. محدودیت دیگر، استفاده از ابزارهای خودگزارشی بود که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی، مطلوبیت اجتماعی یا برداشت ذهنی شرکت‌کنندگان قرار گرفته باشد. همچنین جامعه پژوهش محدود به کارکنان معاونت برون‌مرزی صدا و سیما بود و به همین دلیل تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها، مشاغل و فرهنگ‌های سازمانی باید با احتیاط انجام شود. افزون بر این، پژوهش حاضر تنها دو متغیر پیش‌بین را بررسی کرد، در حالی که اهمال‌کاری شغلی پدیده‌ای چندعاملی است و احتمالاً متغیرهایی مانند استرس شغلی، فرسودگی، سبک مدیریت، عدالت سازمانی، فشار زمانی، رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی نیز در آن نقش دارند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی یا مدل‌های علی استفاده شود تا جهت رابطه میان مسئولیت‌پذیری، نشاط ذهنی و اهمال‌کاری شغلی با دقت بیشتری مشخص گردد. همچنین استفاده از روش‌های چندمنبعی، مانند ارزیابی سرپرستان، داده‌های عملکردی و گزارش همکاران، می‌تواند اعتبار یافته‌ها را افزایش دهد و وابستگی به داده‌های خودگزارشی را کاهش دهد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر مانند فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، حمایت سازمانی، انگیزش درونی، خودکارآمدی، تعهد سازمانی و فشار کاری را نیز بررسی کنند. افزون بر این، مقایسه کارکنان سازمان‌های رسانه‌ای با کارکنان سایر سازمان‌های خدماتی، آموزشی، درمانی و اداری می‌تواند به شناخت بهتر الگوهای زمینه‌ای اهمال‌کاری شغلی کمک کند.

از نظر کاربردی، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان برای کاهش اهمال‌کاری شغلی، برنامه‌هایی را با هدف تقویت مسئولیت‌پذیری، نظم کاری، پاسخگویی و تعهد حرفه‌ای طراحی و اجرا کنند.

بافت تحصیلی و شغلی متفاوت است، اما در هر دو زمینه، انجام به‌موقع تکالیف نیازمند خودتنظیمی، انرژی ذهنی، انگیزش و احساس تعهد است. از این منظر، نشاط ذهنی می‌تواند مانند اشتیاق و انرژی تحصیلی، فرد را برای انجام فعالیت‌ها آماده کند و مسئولیت‌پذیری نیز همانند خودکنترلی و تعهد تحصیلی، مانع تأخیر در انجام وظایف شود. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر در امتداد ادبیات عمومی اهمال‌کاری قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که کاهش اهمال‌کاری در محیط کار نیز مستلزم توجه به منابع روانی و ویژگی‌های مسئولانه کارکنان است.

همچنین یافته‌ها را می‌توان در پیوند با ادبیات مربوط به عملکرد، بهره‌وری و فرسودگی شغلی تفسیر کرد. اهمال‌کاری شغلی می‌تواند هم پیامد کاهش منابع روان‌شناختی باشد و هم خود به افزایش فشار و افت عملکرد منجر شود. زمانی که فرد وظایف خود را به تأخیر می‌اندازد، فشار زمانی افزایش می‌یابد، کیفیت تصمیم‌گیری کاهش پیدا می‌کند و احتمال خطا بیشتر می‌شود. این چرخه می‌تواند به فرسودگی و کاهش بهره‌وری بینجامد. مطالعات مرتبط با بهره‌وری، فرسودگی و اهمال‌کاری نیز نشان داده‌اند که این متغیرها در محیط کار به صورت متقابل با یکدیگر ارتباط دارند (Fätu et al., 2024; Pallewaththa & Wijesiri, 2021; Usifo & Salawu, 2024). در سازمان‌های رسانه‌ای که سرعت، دقت و هماهنگی نقش اساسی دارد، این چرخه می‌تواند پیامدهای بیشتری داشته باشد؛ زیرا تأخیر یک فرد یا واحد ممکن است بر عملکرد سایر بخش‌ها اثر بگذارد. از این رو، نتایج پژوهش حاضر بر ضرورت توجه مدیران به شاخص‌های روان‌شناختی کارکنان تأکید دارد.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری و نشاط ذهنی هر دو با اهمال‌کاری شغلی رابطه منفی دارند و می‌توانند بخشی از تغییرات آن را تبیین کنند. این نتایج از یک سو با پژوهش‌هایی همسو است که اهمال‌کاری شغلی را با انگیزش، وجدان کاری، فرسودگی، فشار شغلی و منابع روان‌شناختی مرتبط دانسته‌اند (Cabatac et al., 2023; Hussain & Ahmad, 2021; Zhang et al., 2023; Hutmanová et al., 2024). از سوی دیگر، نشان می‌دهد که برای کاهش اهمال‌کاری شغلی نباید تنها بر کنترل بیرونی یا فشار مدیریتی تکیه کرد، بلکه لازم است منابع درونی

- Apriliani, D. S. A. (2024). The Role of Academic Motivation in Preventing Students' Academic Procrastination During Online Learning Amid the Covid-19 Pandemic. *Sapj*, 10(1), 16. <https://doi.org/10.51200/sapj.v10i1.4918>
- Babaie, M., Farahani, A. S., Nourian, M., Hosseini, M., & Mohammadi, A. (2022). Assessment of Procrastination in Providing Nursing Care Among Iranian Nursing Staff. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01132-5>
- Basirimoghadam, M., Rafii, F., & Ebadi, A. (2023). Development and Psychometric Evaluation of Nurses' Health-Related Procrastination Scale. *Heliyon*, 9(7), e18145. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18145>
- Cabatac, R. T., Evangelio, R. P., Lirazan, C. M. G., Salvador, R. T., Tiapes, R. V., Dagunan, M. A. S., & Sabidalas, M. A. A. (2023). Procrastination and Occupational Stress of Teachers in Philippine Public Schools. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4541995>
- Da, S., Fladmark, S. F., Wara, I., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2022). To Change or Not to Change: A Study of Workplace Change During the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 1982. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041982>
- Du, B., Li, X., Liu, S., & Lai, Y. (2024). Strategies for Developing Pre-Employment Adaptability From a High-Quality Employment Perspective: An Analysis of College Students' Job Preparation Behaviors. *World Journal of Educational Research*, 11(3), p22. <https://doi.org/10.22158/wjer.v11n3p22>
- Faeq, D. K. (2025). How Ergonomics Influences Nurse Procrastination Through Job Satisfaction: Analysis of Hospitals in Sulaimania. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-7519724/v1>
- Fătu, I.-R., Jeliu, L.-A., Matei, D., & Sandu, M. L. (2024). The Relationship Between Productivity, Burnout and Procrastination at Work. *The „black Sea” Journal of Psychology*, 14(4), 361-377. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.285>
- Gehrer, K., Fackler, S., Street, K. S., Gnambs, T., Lindorff, A., & Lockl, K. (2022). Editorial: Learning in Times of COVID-19: Students', Families', and Educators' Perspectives. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.915250>
- Huang, Q., Zhang, K., Bodla, A. A., & Wang, Y. (2022). The Influence of Perceived Red Tape on Public Employees' Procrastination: The Conservation of Resource Theory Perspective. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 4368. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074368>
- Hussain, M. M., & Ahmad, Z. (2021). Moderating Effect of Marital Status Among Mindfulness, Procrastination and Job Performance of Employees. *Review of Education Administration and Law*, 4(1), 133-143. <https://doi.org/10.47067/real.v4i1.118>
- Hutmanová, N., Hajduová, Z., Dorčák, P., & Laskovský, V. (2024). Exploring the Link Between Motivation and Procrastination in the Workplace: A Case Study of SMEs in Slovakia. *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 11(3), 163-175. [https://doi.org/10.9770/jesi.2024.11.3\(11\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2024.11.3(11))
- Ibrahim, A., & Helaly, S. H. (2022). Cyber Loafing, Procrastination and Job Conscientiousness Among Head Nurses at Main Mansoura University Hospital. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 10(30), 162-172. <https://doi.org/10.21608/asnj.2022.135492.1369>
- Jalali, M., Esmaeili, R., Habibi, E., Alizadeh, M. R., & Karimi, A. (2023). Mental Workload Profile and Its Relationship With

برگزاری کارگاه‌های مدیریت زمان، خودتنظیمی، اولویت‌بندی وظایف، هدف‌گذاری شغلی و ارتقای وجدان کاری می‌تواند به کاهش رفتارهای تأخیری کمک کند. همچنین لازم است نشاط ذهنی کارکنان از طریق بهبود شرایط کاری، کاهش فشارهای غیرضروری، افزایش حمایت سازمانی، ایجاد فرصت‌های بازیابی انرژی، توجه به سلامت روان و طراحی محیط کاری انگیزاننده تقویت شود. مدیران می‌توانند با شفاف‌سازی نقش‌ها، کاهش کاغذبازی، توزیع عادلانه وظایف، ارائه بازخورد سازنده و افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، زمینه کاهش اهمال‌کاری و افزایش بهره‌وری را فراهم سازند.

#### تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

#### حامی مالی

این پژوهش بدون هیچ حمایت مالی و با هزینه شخصی انجام شد.

#### ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، اهمیت و ضرورت پژوهش برای نمونه‌ها تشریح و درباره رعایت ملاحظات اخلاقی مانند رازداری، محرمانگی، حفظ حریم نمونه‌ها، آزادی جهت شرکت در پژوهش و انصراف از آن و غیره به آنان اطمینان داده شد.

#### مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله با یکدیگر مشارکت داشتند.

#### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی افرادی که در مراحل پژوهش همکاری و یاری نمودند تقدیر و تشکر می‌شود.

## References

- Adeel, A., Sarminah, S., Li, J., Kee, D. M. H., Daghri, Y. Q., & Alghafes, R. (2023). When Procrastination Pays Off: Role of Knowledge Sharing Ability, Autonomous Motivation, and Task Involvement for Employee Creativity. *Heliyon*, 9(10), e19398. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19398>
- Ali, R. F., & Dominic, P. D. D. (2022). Investigation of Information Security Policy Violations Among Oil and Gas Employees: A Security-Related Stress and Avoidance Coping Perspective. *Journal of Information Science*, 50(1), 254-272. <https://doi.org/10.1177/01655515221087680>

- Abeokuta, Ogun State. *International Journal of Nursing Midwife and Health Related Cases*, 10(2), 22-35. <https://doi.org/10.37745/ijnmh.15/vol10n22235>
- Wang, J., Li, C., Meng, X., & Liu, D. (2021). Validation of the Chinese Version of the Procrastination at Work Scale. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726595>
- Yang, F., Zhou, Z., & Huang, X. (2025). With Unexpected Tasks Come More Dilatory Behaviors: The Dynamic Spillover Effects of Illegitimate Tasks on Procrastination at Work. *Human Resource Management Journal*, 35(4), 977-990. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12607>
- Zhang, H., Mai, X., Zhang, J., Zhu, M., & Yang, L. (2025). Procrastination Within the Nursing Context: A Concept Analysis. *Nursing Open*, 12(10). <https://doi.org/10.1002/nop2.70308>
- Zhang, Z., Shen, Y., Yang, M., & Zheng, J. (2023). Harmonious Passion and Procrastination: An Exploration Based on Actor-partner Interdependence Model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4407-4427. <https://doi.org/10.1108/ijchm-09-2022-1054>
- Шпортугн, О., Авраменко, Н., Каплинский, В., Коваль, Т., Тюрин, Т., Матокхнчук, Л., Шевчук, В., & Блосхчинский, И. (2022). Psychological Analysis of Procrastination as a Destructive Factor in the Formation of Professionalism. *Brain - Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(1), 361-386. <https://doi.org/10.18662/brain/13.1/289>
- Presenteeism, Absenteeism and Job Performance Among Surgeons: The Mediating Role of Occupational Fatigue. *Heliyon*, 9(9), e19258. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19258>
- Kausar, F., Ijaz, M. U., Rasheed, M., Suhail, A., & Islam, U. (2024). Empowered, Accountable, and Committed? Applying Self-Determination Theory to Examine Workplace Procrastination. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4281333/v1>
- Li, P., & Zhang, C. Y. (2024). The Impact of Proactive Behaviors of Vocational College Teachers on Teaching Performance: The Mediating Role of Organizational Support Perception. *International Journal of Educational Methodology*, volume-10-2024(volume-10-issue-2-may-2024), 227-239. <https://doi.org/10.12973/ijem.10.2.1027>
- Liu, H., Ji, Y., & Dust, S. B. (2021). "Fully Recharged" Evenings? The Effect of Evening Cyber Leisure on Next-Day Vitality and Performance Through Sleep Quantity and Quality, Bedtime Procrastination, and Psychological Detachment, and the Moderating Role of Mindfulness. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 990-1006. <https://doi.org/10.1037/apl0000818>
- Mushtaq, M., Jabeen, S., Ahmad, N., Bano, S., & Malik, A. (2023). Use of Technology at Night & Job Demands in Bank Managers: Boosting and Explanatory Influence of Personality Traits in Procrastination. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 195-211. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.92>
- Ombati, P. M. (2022). Prevalence and Correlates of Stress Among the Non-Teaching University Staff in Kenya. *Journal of Guidance and Counselling (Jgc)*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.51317/jgc.v1i1.168>
- Overchuk, V., & Таран, А. (2023). Psychological Determinants of Academic Procrastination of Higher Education Students. *Haykobi Perspektivi (Naukovi Perspektivi)*(5(35)). [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-5\(35\)-729-738](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-5(35)-729-738)
- Pallewaththa, P., & Wijesiri, B. M. (2021). Occupational Health: The Impact of Occupational Stressors on Job Productivity. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 44(2), 149. <https://doi.org/10.4038/sljss.v44i2.8229>
- Peixoto, E. M., Pallini, A. C., Vallerand, R. J., Rahimi, S., & Silva, M. V. (2021). The Role of Passion for Studies on Academic Procrastination and Mental Health During the COVID-19 Pandemic. *Social Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09636-9>
- Porrás, M. M., & Ortega, F. H. (2021). Procrastinación, Ansiedad Ante Los Exámenes Y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios. *Interdisciplinaria Revista De Psicología Y Ciencias Afines*, 38(2), 243-258. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.16>
- Sarfraz, M., Ivaşcu, L., Shah, S. G. M., & Farid, A. (2022). Editorial: Cross-Cultural Occupational Health Psychology Challenges for the 21st Century. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.970631>
- Schubert, K., Zeschke, M., & Zacher, H. (2021). What to Do When There Is Nothing to Do? Toward a Better Understanding of Idle Time at Work. *Current Psychology*, 42(14), 11871-11890. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02445-5>
- Shin, O. Y., Hong, Y.-R., & Lee, H. (2025). Effects of Parenting Stress and Work Environment on Female Nurses' Job Embeddedness: Does Job Engagement Play a Mediating Role? *Iranian Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.18502/ijph.v54i5.18638>
- Usifo, R. T., & Salawu, R. A. (2024). Work Related Factors Influencing Burnout Among Nurses in Selected Hospitals in